Universidad de Puerto Rico en Bayamón
#170 Carr. 174 Parque Industrial Minillas
Bayamón, PR 00959
Tels. (787) 993-8853, (787) 993-0000, Exts. 3035 ó 3037, Fax (787) 993-8900

Senado Académico
Secretaría

CERTIFICACIÓN NÚM. 23-2012-2013

Yo, Betzaida Miranda Miranda, secretaria ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Bayamón, **CERTIFICO QUE**:

> El Senado Académico, en reunión ordinaria celebrada el 15 de noviembre de 2012, acordó someter a las autoridades universitarias correspondientes, así como a la comunidad universitaria de la Universidad de Puerto Rico en Bayamón el informe de la *Comisión para la evaluación del Rector*, del sector no docente y estudiantil.
>
> El informe de la comisión se incluye como parte de esta certificación.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente en Bayamón, Puerto Rico, hoy veintiséis de noviembre de dos mil doce.

B. Miranda Miranda
Betzaida Miranda Miranda
Secretaria Ejecutiva

Vo.Bo. Dr. Arturo Avilés González
Rector

Universidad de Puerto Rico en Bayamón
#170 Carr. 174 Parque Industrial Minillas
Bayamón, PR 00959
Tels. (787) 993-8853, (787) 993-0000, Exts. 3035 ó 3037, Fax (787) 993-8900

Senado Académico
Secretaría

CERTIFICACIÓN NÚM. 43-2011-2012

Yo, Betzaida Miranda Miranda, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Bayamón, **CERTIFICO QUE**:

El Senado Académico, en reunión ordinaria celebrada el 31 de mayo de 2012, tuvo ante su consideración el informe de la Comisión para la Evaluación del Rector. Luego de aclarar varias dudas, el Senado Académico aprobó lo siguiente:

- ✓ **Dar por recibido el informe de la *Comisión para la Evaluación del Rector* en las partes no docente y estudiantil.**

- ✓ **No aceptar la parte docente del informe por las fallas en la parte procesal de la evaluación, por lo que se devuelve a la *Comisión* para decidir el curso a seguir.**

El informe de la *Comisión para la Evaluación del Rector* de las partes no docente y estudiantil se incluye como parte de esta Certificación.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente en Bayamón, Puerto Rico, hoy seis de junio de dos mil doce.

B. Miranda Miranda

Betzaida Miranda Miranda
Secretaria Ejecutiva

Vo.Bo.: Dra. Edna Miranda Rodríguez
Decana Académica

Universidad de Puerto Rico en Bayamón
Senado Académico

Informe de la Comisión para la Evaluación del Rector

Mayo de 2012

Tabla de Contenido

Introducción 1

Metodología 1

Hallazgos 3

Personal Docente 4

Personal No docente 6

Comunidad Estudiantil 8

Conclusiones 10

Recomendaciones 10

Introducción

La Certificación 50-2004-2005 de la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico establece la ***Política de Evaluación del Desempeño del Presidente y de los Rectores del Sistema de la UPR***. En la misma se indican los criterios sobre los cuales se fundamentará la evaluación de estos funcionarios por parte de la Junta de Síndicos, a tenor con la Ley de la Universidad de Puerto Rico y el Reglamento General.

Uno de los elementos esenciales en este proceso de evaluación lo es el insumo de la comunidad universitaria. A esos efectos, el pasado año el Senado Académico nombró la Comisión para la Evaluación del Rector de la Universidad de Puerto Rico en Bayamón. La misma quedó compuesta por nueve miembros: tres senadores(as) claustrales, tres senadores(as) estudiantiles y tres miembros del personal no docente. Los miembros claustrales y estudiantiles fueron elegidos por el Senado, y los representantes del personal no docente fueron seleccionados en una asamblea del personal no docente.

Ésta recibió la encomienda de revisar los formularios de evaluación aprobados mediante la Certificación 03-2005-2006, establecer los procedimientos para llevar a cabo la evaluación y someter al Senado un informe sobre los hallazgos de la misma.

Metodología

La evaluación del Rector se trabajó a través de tres instrumentos, uno por cada sector de la comunidad universitaria.

En cada instrumento se incluyeron los mismos constructos (áreas o temas generales a evaluarse); sin embargo, los criterios o premisas bajo cada constructo eran diferentes. Los miembros de cada sector de la comunidad universitaria se reunieron individualmente para

analizar las premisas que se incluyen en los formularios de evaluación y determinar si es meritoria alguna modificación.

El cambio más significativo en los formularios consistió en modificar el indicador para cada una de las premisas en el documento sustituyendo la palabra PESO por IMPORTANCIA DE LA PREMISA. Este indicador mide el grado de intensidad que cada premisa tiene para la población universitaria y, a la vez, recoge la importancia que cada participante considera debe tener su opinión. Se utilizó la siguiente escala para medir la IMPORTANCIA DE LA PREMISA:

3 – Extremadamente importante

2 – Muy importante

1 – Importante

Una vez revisados los tres formularios, la Comisión se reunió en pleno para armonizar los mismos, utilizando el mismo formato y el mismo lenguaje.

La *Oficina de Sistemas de Información* (OSI), a petición de la Comisión, demostró fuera de toda duda razonable que el programado para llevar a cabo la evaluación electrónicamente era totalmente confidencial. Se utilizó una plataforma de servicios múltiples por medio de la cual se administró el instrumento a los estudiantes y al personal docente y no docente.

El proceso de evaluación electrónica se programó para llevarse a cabo del 27 de febrero al 12 de marzo de 2012. Los formularios de evaluación se podían acceder a través de la dirección *portal.uprb.edu*. Para ello, el usuario utilizaba las credenciales (*username y password*) de su cuenta en UPRB. De esta forma, se evitaba el que individuos ajenos a la institución pudieran intervenir en este proceso. Cada persona tenía acceso únicamente al formulario que correspondía a su clasificación como empleado o estudiante. Una vez el estudiante o empleado

llenaba y sometía su evaluación, no podía tener acceso nuevamente a estos formularios La evaluación se podía realizar fuera de las instalaciones de la UPRB, y el programa garantizaba la total confidencialidad de la misma.

Hallazgos

Durante el periodo del 27 de febrero al 12 de marzo de 2012, 180 personas sometieron su evaluación: 35 miembros del personal docente, 64 del personal no docente y 81 estudiantes. En el campo de la estadística existen diversos modelos para trabajar con muestras y márgenes de errores. Utilizando el modelo Suski, el mismo indica que para una población de 5,177, población total de las tres comunidades universitarias en UPRB, la muestra debe ser de 370 encuestados para tener un margen de error que promedie entre el 4% al 6%. Con 180 encuestados el margen de error solo aumenta a 7%, por lo que la Comisión determinó que la muestra es representativa para definir el sentir de la Comunidad Universitaria en cuanto al desempeño del Rector.

Establecida la premisa anterior procedemos a desarrollar el análisis de los formularios de Evaluación.

El indicador de IMPORTANCIA DE LA PREMISA es el que la Comisión tomó en consideración para desarrollar su análisis. Aquellos indicadores con una mayoría en el número 3 fueron los analizados.

En el área de "comentarios" se tomaron en cuenta para análisis los comentarios que establecían un patrón de repeticiones de dos o más el mismo comentario, toda vez que dicho patrón refleja una verdadera preocupación en la Comunidad Universitaria.

NO DOCENTE

El personal no docente presenta las siguientes premisas como Extremadamente Importante y a su vez se presenta el resultado de la Evaluación del Desempeño del Rector en cada una.

	Criterios	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tengo elementos de juicio
	PLANIFICACION INSTITUCIONAL					
1.	Su plan de trabajo responde a la misión y a los planes estratégicos institucionales.	28%	28%	17%	19%	8%
3.	Identifica las necesidades futuras y desarrolla planes a corto y largo plazo.	33%	16%	25%	17%	9%
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
8.	Promueve el cumplimiento de los acuerdos firmados en los convenios colectivos.	25%	13%	13%	45%	4%
11.	Se asegura que su equipo administrativo cumpla con sus responsabilidades gerenciales y académicas.	23%	19%	11%	42%	5%
12.	Recluta y retiene un equipo administrativo efectivo.	17%	14%	20%	46%	3%
13.	Hace uso efectivo y eficiente de los recursos financieros.	30%	14%	22%	31%	3%
	LIDERAZGO					
18.	Promueve un ambiente de trabajo donde se fomentan las relaciones humanas efectivas y el trabajo en equipo.	32%	22%	13%	33%	0%
19.	Es efectivo en su comunicación con la comunidad universitaria.	30%	23%	17%	30%	0%

COMENTARIOS DEL PERSONAL NO DOCENTE

Quedó demostrado y evidenciado un patrón repetitivo de comentarios en la comunidad no docente. Estos comentarios guardan relación con los resultados previamente presentados en las siguientes premisas:

PREMISA #8 *Promueve el cumplimiento de los acuerdos firmados en los convenios colectivos.*

Existe un patrón repetitivo de comentarios en los cuales se establece que el Rector no promueve el cumplimiento de los acuerdos firmados en los convenios colectivos.

PREMISA #12 *Recluta y retiene un equipo administrativo efectivo.*

Existe un patrón repetitivo de comentarios en los cuales se establece que el Rector no reclutó un equipo administrativo de confianza, efectivo, específicamente en el Decanato de Administración.

PREMISA #13 *Hace uso efectivo y eficiente de los recursos financieros.*

Existe un patrón repetitivo de comentarios en los cuales se establece que el Rector no hace uso efectivo y eficiente de los recursos financieros.

RESUMEN DEL ANALISIS DEL PERSONAL NO DOCENTE

Los 64 miembros del personal no docente que participaron en la evaluación presentan un promedio de evaluación ponderado hacia la satisfacción para los siguientes constructos catalogados como importantes para su comunidad:

PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

LIDERAZGO

Los 64 miembros del personal no docente que participaron en la evaluación presentan un promedio de evaluación ponderado hacia la insatisfacción para los siguientes constructos catalogados como importantes para su comunidad:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

COMUNIDAD ESTUDIANTIL

La comunidad estudiantil presenta las siguientes premisas como Extremadamente Importante y a su vez se presenta el resultado de la Evaluación del Desempeño del Rector en cada una.

	Criterios	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No tengo elementos de juicio
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
7.	Identifica y atiende los asuntos críticos del recinto.	25%	17%	24%	27%	7%
	GESTIÓN ACADÉMICA					
8.	Promueve la creación y revisión de los programas académicos de acuerdo con las tendencias y necesidades actuales.	20%	26%	23%	17%	14%
	LIDERAZGO					
11.	Atiende las dudas y reclamos de los estudiantes.	24%	15%	21%	28%	12%
	ESTUDIANTADO					
18.	Se asegura que los servicios a los estudiantes sean de calidad y excelencia.	22%	23%	28%	24%	3%
19.	Promueve el ofrecimiento de servicios estudiantiles durante y después del horario universitario.	31%	26%	16%	20%	7%
23.	Apoya las asociaciones estudiantiles como instrumento para el desarrollo de liderazgo.	40%	24%	13%	16%	7%
26.	Mantiene un ambiente de cordialidad y respeto con los representantes estudiantiles ante los diferentes organismos universitarios.	31%	31%	11%	16%	11%
27.	Mantiene abierta los canales de comunicación formales e informales con los distintos componentes de la comunidad estudiantil.	25%	28%	19%	18%	10%
29.	Se asegura que se cumplan los derechos de los estudiantes con necesidades especiales (discapacitados, estudiantes con hijos o con dificultad en el aprendizaje, entre otras).	42%	17%	5%	19%	17%

COMENTARIOS DE LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL

Quedó demostrado y evidenciado un patrón repetitivo de comentarios en la comunidad estudiantil. Estos comentarios guardan relación con los resultados previamente presentados en la siguiente premisa:

PREMISA #27 *Mantiene abierto los canales de comunicación formales e informales con los distintos componentes de la comunidad estudiantil.*

Existen dos patrones repetitivos de comentarios en los cuales un patrón establece que el Rector "SÍ" mantiene abierto los canales de comunicación formales e informales con los distintos componentes de la comunidad estudiantil contrastado con el otro patrón el cual establece que el Rector "NO" mantiene abierto los canales de comunicación formales e informales con los distintos componentes de la comunidad estudiantil.

RESUMEN DEL ANÁLISIS DE LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL

Los 81 miembros de la Comunidad Estudiantil que participaron en la evaluación presentan un promedio de evaluación ponderado hacia la satisfacción para los siguientes constructos:

GESTIÓN ACADÉMICA

ESTUDIANTADO

Los 81 miembros de la Comunidad Estudiantil que participaron en la evaluación presentan un promedio de evaluación ponderado hacia la insatisfacción para los siguientes constructos:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

LIDERAZGO

CONCLUSIONES

Procediendo con el mismo modelo de análisis ejecutado en todo el proceso, en el cual se determinan los patrones de repetición para ser evaluados y alcanzar un resultado objetivo, se desprende que el Rector de la Universidad de Puerto Rico en Bayamón, Dr. Arturo Avilés González, ha ejecutado una labor satisfactoria en todos los constructos sometidos a evaluación a la Comunidad Universitaria excepto en la Gestión Administrativa. En este constructo la Comunidad No Docente y la Comunidad Estudiantil que participaron en la evaluación manifestaron insatisfacción en la ejecutoria del Dr. Arturo Avilés González.

RECOMENDACIONES

La Comisión para la Evaluación del Rector de la Universidad de Puerto Rico en Bayamón, luego de finalizado sus labores y habiendo presenciado diversos panoramas durante todo el proceso, presenta las siguientes recomendaciones para ser acogidas por las Comisiones futuras:

1. La Asamblea del Personal No Docente para la elección de los tres representantes debe ser presidida por personal de la Oficina de Junta y Senado. La Asamblea "NO" debe ser presidida por ningún empleado de Confianza de la Autoridad Nominadora. El objeto de esta recomendación es impedir la intimidación y el "control" de dicha Asamblea. Que los miembros asistentes tenga plena libertad de expresión.
2. Enmendar el proceso de evaluación de manera que los empleados del Departamento de Mantenimiento y Planta Física participen del proceso completando la evaluación de manera física y no de forma electrónica.

3. Los representantes de cada comunidad deben visitar todas las Oficinas y Departamentos promoviendo la participación en el proceso de evaluación de manera que el resultado obtenido sea uno realmente representativo.
4. Este Informe debe ser el primer documento a ser presentado a las futuras Comisiones de manera que su desempeño se desarrolle minimizando los inconvenientes.
5. La Oficina del Senado Académico será el custodio del DVD que contiene toda la información original recopilada en los cuestionarios de evaluación. Disponible para toda la Comunidad Universitaria para futuras referencias.